

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP PRESTASI KERJA PT. SUPARMA
SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur**



Untuk Menyusun Skripsi S-1 Jurusan Manajemen

Oleh :

**IRYUDAH SADOMI
0612010190 / EM**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2011**

USULAN PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PT. SUPARMA SURABAYA

Yang diajukan

IRYUDAH SADOMI
0612010190 / EM

Telah diseminarkan dan disetujui untuk menyusun skripsi

Pembimbing Utama

Dra.Ec. Dwi Widajati, MM

Tanggal.....

Mengetahui
Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Muhadjir Anwar, MM
NIP. 196509071991031001

SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP PRESTASI KERJA PT. SUPARMA
SURABAYA

Yang diajukan

IRYUDAH SADOMI
0612010190 / EM

disetujui untuk Ujian Lisan oleh

Pembimbing Utama

Dra.Ec. Dwi Widajati, MM

Tanggal.....

Mengetahui
Wakil Dekan I

Drs. Rahman A. Suwaidi, MS
NIP. 19600330 198603 1001

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PT. SUPARMA SURABAYA”** dapat diselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi satu syarat penyelesaian Program Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Surabaya.

Dalam penyusunan skripsi, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa adanya dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menghaturkan rasa terima kasih yang mendalam kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM, selaku Ketua Progdil Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Dra.Ec. Dwi Widajati, MM , selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan dorongan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Seluruh Staff Dosen Fakultas Ekonomi (Manajemen) Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
6. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih banyak..

Pada akhirnya, penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak

Wassalamu’alaikum Wr. Wb.

Surabaya, Juni 2011

Penulis

DAFTAR ISI

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	10
2.2 Landasan Teori	11
2.2.1 pengertian kompensasi	11
2.2.1.1 macam – macam kompensasi	13
2.2.1.2 faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi ...	14
2.2.1.3 Tujuan – Tujuan Kompensasi	17
2.2.1.4 Asas Dan Metode Kompensasi	20
2.2.2 Komitmen Organisasi	22
2.2.2.1 pengertian komitmen organisasi	22
2.2.2.2 indikator komitmen organisasi	23
2.2.3. Prestasi Kerja	23
2.2.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi	24
2.2.5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja ..	24
2.2.6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja	25
2.3. Kerangka Konseptual	28
2.4. Hipotesis	28

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	29
3.1.1.	Definisi Operasional.....	29
3.1.2.	Pengukuran Variabel	30
3.2.	Teknik Penentuan Sampel	31
3.3.	Teknik Pengumpulan Data	33
3.3.1.	Jenis Data.....	33
3.3.2.	Sumber Data	33
3.3.3.	Pengumpulan Data.....	34
3.4	Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Deskripsi Obyek Penelitian	41
4.1.1.	Sejarah Singkat Perusahaan.....	41
4.1.2.	Tujuan Perusahaan.....	42
4.1.3.	Visi dan Misi Perusahaan	43
4.2.	Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	44
4.2.1.	Analisis Statistik Deskriptif	44
4.2.2.	Gambaran Umum Subyek Penelitian	44
4.2.3.	Uji Outlier Multivariate.....	45
4.2.4.	Uji Reliabilitas.....	46
4.2.5.	Uji Validitas	46
4.2.6.	Uji Construct Reliability dan Variance Extracted	48

4.2.7. Uji Normalitas	50
4.2.8. Evaluasi Model One-Steep Approach to SEM.....	51
4.2.9. Uji Kausalitas	52
4.2.10. Hasil Uji Pengujian Hipotesis Penelitian	53
4.3. Pembahasan	53
4.3.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi.....	54
4.3.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja	54
4.3.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja	55

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	57
5.2. Saran.....	57

DAFTAR PUSTAKA

PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PT. SUPARMA

Iryudah Sadomi

ABSTRAK

Kompensasi seringkali membuat perusahaan harus introspeksi apalagi apabila hal tersebut berakibat banyak karyawan yang mempunyai sikap tidak peduli lagi dengan “masa depan” perusahaan serta tidak peduli lagi dengan lingkungan tempat kerjanya. Apalagi hal tersebut dibiarkan terus berlanjut, tidak mustahil terjadi *turnover* yang tinggi sehingga perusahaan harus mengeluarkan biaya yang tinggi untuk merekrut karyawan baru serta mentraining mereka. Salah satu untuk mengantisipasi hal tersebut adalah dengan pemberian kompensasi, sehingga tercipta komitmen dan prestasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu tulisan ini akan menganalisa bagaimana kompensasi membawa dampak terhadap Komitmen Organisasi dan prestasi kerjanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Suparma, pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Suparma, Kompensasi terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Suparma

Pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menggunakan *skala interval* dan teknik pengukuran datanya menggunakan *semantic differential*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Suparma di Surabaya yang berjumlah 157 karyawan. Dalam melakukan penarikan sampel, digunakan metode “*Simple Random Sampling*” yaitu teknik penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk ditarik sebagai sampel dengan jumlah 120 karyawan. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM).

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT. Suparma, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada PT. Suparma, kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada PT. Suparma.

Keywords : *kompensasi, komitmen organisasi, prestasi kerja*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan dalam mengembangkan usahanya senantiasa harus memperhatikan sumber daya manusianya. Sebab sumber daya manusia dalam perusahaan adalah hal yang sangat penting. Berbeda dengan faktor produksi yang lain seperti bahan baku, modal, atau peralatan. Manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang senantiasa berada melekat baik manusia sebagai anggota masyarakat ataupun anggota organisasi. Manusia merupakan faktor produksi yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan. Suksesnya suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya.

Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat vital dalam organisasi maka perlu ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitasnya. Karena itu perlu dikembangkan suasana yang dapat membangkitkan peran aktif dan kondisi kerja yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut perusahaan memiliki upaya yang dapat ditempuh yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai.

Menurut Dessler (1997:349), kompensasi pegawai berarti bahwa bentuk penggajian atau pengganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka. Kompensasi sangat penting bagi individu dan perusahaan. Penting bagi karyawan perseorangan karena merupakan ukuran nilai karyawan mereka diantara karyawan, keluarga, dan masyarakat. Dan penting bagi perusahaan karena merupakan cermin daripada organisasi untuk mempertahankan karyawan agar mempunyai loyalitas dan komitmen kerja yang tinggi bagi perusahaan.

Dari berbagai hasil penelitian yang dilakukan oleh para ahli perilaku menunjukkan bahwa faktor utama ketidakpuasan kerja karyawan adalah kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Disamping itu adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat menimbulkan perilaku negatif karyawan terhadap perusahaan dan dampak *job involvement* yang bisa dilihat dari menurunnya komitmen yang pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerjanya (Noe, 1994 : 135). Prestasi kerja atau kinerja disini sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Suparma merupakan perusahaan multinasional yang memproduksi kertas yang bermarkas di Surabaya, Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1978. Perusahaan ini menghasilkan berbagai macam-macam bahan kertas. Kondisi persaingan ini menuntut suatu perusahaan

untuk mengembangkan *performance*-nya, dan hal itu harus didukung pula oleh karyawan yang profesional dan memiliki loyalitas serta dedikasi yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mengurangi timbulnya *turnover* dan *absenteeisme*. Dengan meningkatkan Komitmen Organisasi pada organisasi dan melibatkan karyawan dalam kegiatan organisasi maka hal ini akan dapat mengurangi adanya *turnover* dan *absenteeime*.

**Tabel. Daftar Absensi Karyawan
PT. Suparma Tahun 2010**

No.	Bulan	Keterangan			Jumlah
		Ijin	Sakit	Absen	
1	Januari	7	3	2	12
2	Februari	3	4	1	8
3	Maret	3	3	0	6
4	April	3	2	1	6
5	Mei	2	2	1	5
6	Juni	5	3	1	9
7	Juli	3	2	2	7
8	Agustus	5	3	2	10
9	September	4	3	0	7
10	Oktober	7	3	4	14
11	November	2	5	1	8
12	Desember	5	2	1	8
	Jumlah	49	35	16	100

Sumber : PT. Suparma

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa selama satu tahun jumlah karyawan yang tidak masuk kerja mencapai 100 karyawan dengan perincian ijin sebanyak 49 orang, karena sakit sebanyak 35 orang dan absen sebanyak 16 orang. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pihak manajer PT. Suparma bahwa pihak manajemen menetapkan bahwa untuk jumlah karyawan yang tidak masuk kerja hanya 60-80 karyawan untuk setiap tahunnya.

Selain itu juga didapat informasi dari karyawan bahwa adanya ketidakpuasan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif. Selain itu pimpinan yang ada kurang dapat mengarahkan karyawannya yang tidak produktif menjadi kreatif dan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga karyawan kurang dapat melaksanakan berbagai jenis tugas yang merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan dengan baik.

Tabel 1.1. Data Produksi Dalam Unit

Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Presentase
2006	25.000	22.005	20.3%
2007	25.000	21.870	20.2%
2008	25.000	21.600	20.0%
2009	25.000	21.465	19.9%
2010	25.000	21.195	19.6%

Sumber : PT. Suparma

PT. Suparma dari tahun 2006 sampai 2010 menghadapi permasalahan yang sangat mendasar yaitu adanya kecenderungan penurunan.

Pada akhir tahun 2006 produksi total yang dicapai 22.005 atau 20.3 % mengalami penurunan produksi, pada akhir tahun 2006 produksi 21.870 mengalami penurunan kembali dengan presentase menjadi 20.2%, pada akhir tahun 2007 produksi turun menjadi 21.600 atau 20.0%, akhir tahun 2008 produksi 21.465 atau 19.9% kembali menurun, dan pada akhir tahun 2009 produksi 21.195 atau 19.6% mengalami penurunan produksi kembali.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masalah yang dihadapi oleh PT. Suparma adalah adanya ketidakstabilan produktifitas bahkan cenderung terus menurun tiap tahunnya yang mengindikasikan prestasi kerja karyawan yang menurun. Sejumlah karyawan bagian produksi banyak mengeluh atas bonus yang diberikan, sehingga mempengaruhi komitmen mereka terhadap perusahaan.

Prestasi kerja dipengaruhi salah satunya oleh kompensasi. Oleh karena itu kompensasi bagi karyawan sangat penting, karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Notoatmodjo (2003: 153) berpendapat bahwa besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja. Mangkuprawira (2004: 196) menjelaskan bahwa jika kompensasi dikelola dengan baik, maka kompensasi dapat membantu

perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan (Handoko,1994 : 155)

Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan karena karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja dan produktivitas yang rendah pula. Kondisi karyawan seperti ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut karena dengan komitmen yang rendah, karyawan tidak bisa mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan perusahaan yang pada akhirnya perusahaan tersebut akan kehilangan daya saing. Oleh karena itu sikap karyawan atas Prestasi Kerja dan komitmen pada organisasi telah menjadi kepentingan yang mendesak bagi kepentingan ahli-ahli psikologis industri dan manajemen sumber daya manusia karena hal itu membawa dampak bagi perilaku karyawan pada perusahaan dan prestasi kerjanya. (Robbins,1993)

Kompensasi seringkali membuat perusahaan harus introspeksi apalagi apabila hal tersebut berakibat banyak karyawan yang mempunyai sikap tidak peduli lagi dengan “masa depan” perusahaan serta tidak peduli lagi dengan lingkungan tempat kerjanya. Apalagi hal tersebut dibiarkan terus berlanjut, tidak mustahil terjadi *turnover* yang tinggi sehingga perusahaan harus mengeluarkan biaya yang tinggi untuk merekrut karyawan baru serta mentraining mereka. Salah satu untuk mengantisipasi hal tersebut adalah dengan pemberian kompensasi, sehingga tercipta komitmen dan prestasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu tulisan ini akan menganalisa bagaimana kompensasi membawa dampak terhadap Komitmen Organisasi dan prestasi kerjanya.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti mencoba mengidentifikasi, mendeskripsikan serta menganalisis permasalahan tersebut dengan mengemukakan dalam bentuk karya tulis yang berjudul ” **Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja PT. Suparma**”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT. Suparma ?

2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Suparma ?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Suparma ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas. Maka adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Suparma.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Suparma.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Suparma.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Memberikan masukan terhadap masalah yang dihadapi serta memberikan bahan pertimbangan guna mengambil langkah kebijaksanaan selanjutnya khususnya dalam meningkatkan Prestasi Kerja.

2. Bagi pihak lain

Sebagai sumber informasi dan memberikan sumbangan pemikiran khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja.

3. Bagi peneliti

Memberikan tambahan informasi untuk dapat dipergunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.